

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Поверинов Игорь Егорович
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 09.03.2023 01:00:45
Уникальный программный ключ:
6d465b936eef331cede482bde6d12ab98216652f016465d53b72a2eab0de1b2

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»)**

Факультет управления и социальных технологий

Кафедра социальной и клинической психологии

Утверждены в составе
образовательной программы
высшего образования

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)

«Теория и практика профессионального консультирования»

Направление подготовки / специальность 37.04.01 Психология

Квалификация выпускника Магистр

Направленность (профиль) / специализация « Психологическое консультирование»

Год начала подготовки - 2023

Чебоксары - 2023

Составитель(и):

Доцент, кандидат философских наук Е.М. Литвинова

Согласовано

методической комиссией факультета управления и социальных технологий
20.10.2022, протокол № 3

Декан факультета В. Л. Семенов

1. Паспорт оценочных материалов по дисциплине (модулю) «Теория и практика профессионального консультирования»

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО

<i>Код и наименование компетенции</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i>	<i>Дескрипторы индикатора достижения компетенции (результаты обучения)</i>
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.3 Формирует стратегию действий в проблемной ситуации: вырабатывает обоснованные варианты ее решения, оценивая возможные риски и предлагая пути их нейтрализации, осуществляет мониторинг принятых решений	Знать проблемные ситуации и их виды. Уметь оценивать проблемные ситуации. Навыками и умениями оценки проблемных ситуаций.
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Разрабатывает план реализации проекта; ведет проектную документацию; формирует команду и организует ее работу на всех этапах проекта	Знать составляющие реализации плана проекта. Уметь составлять план реализации проекта. Владеть навыками и умениями составления плана для реализации проекта.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы для достижения поставленной цели, разрабатывает план действий; владеет теорией менеджмента	Знать стратегии командной работы. Уметь выбирать эффективную стратегию командной работы для достижения поставленной цели. Владеть навыками и умениями выбора оптимальной стратегии командной работы для достижения поставленной цели.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Формирует команду, направляет ее работу; организует продуктивное деловое взаимодействие и обратную связь с членами команды; проявляет лидерские и организаторские качества	Знать особенности формирования команды. Уметь формировать команду. Владеть навыками и умениями формирования команды.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3 Осуществляет систематический мониторинг и итоговый контроль работы команды; принимает личную ответственность за общий результат и его документальное оформление	Особенности и составляющие проведения мониторинга и контроля работы команды. Уметь проводить систематический мониторинг деятельности команды.
ПК-2 Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию	ПК-2.3 Проводит индивидуальное и групповое консультирование клиентов; психологические тренинги по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации.	Знать особенности проведения индивидуального и группового консультирования. Уметь проводить индивидуальное и групповое консультирование. Владеть навыками и умениями проведения индивидуального и группового консультирования.
ПК-3 Способен осуществлять психологическую коррекцию лицам (клиентам), имеющими психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.)	ПК-3.1 Способен диагностировать психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и т.д.).	Знать психологические проблемы разного характера. Уметь выявлять психологические проблемы разного спектра. Владеть навыками и умениями выявления психологические проблемы разного спектра.

1.2. Структура дисциплины (модуля)

<i>№ п/п</i>	<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</i>	<i>Код контролируемых индикаторов достижения компетенций</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>
1	Раздел 1. Теоретические основы профессионального консультирования.	УК-1.3, УК-2.2, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1	Контрольные задания, Тестовые задания, Контрольные вопросы
Тема 1. Тема 1. Методологические основы профессионального консультирования.			
Тема 2. Тема 2. Концептуальный подход в консультировании.			
2	Раздел 2. Практические основы профессионального консультирования	УК-1.3, УК-2.2, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1	Контрольные задания, Тестовые задания, Контрольные вопросы
Тема 1. Тема 3. Профессиональное консультирование школьников и выпускников профессиональных учебных заведений.			
Тема 2. Тема 4. Профессиональное консультирование в организации.			
Тема 3. Тема 5. Профконсультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу.			
Тема 4. Тема 6. Профконсультирование в ситуации профессиональной адаптации новых сотрудников.			
Тема 5. Тема 7. Профконсультирование по вопросам кадровых перемещений.			
Тема 6. Тема 8. Профессиональное развитие персонала.			
Тема 7. Тема 9. Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва.			
Тема 8. Тема 10. Мотивация и оценка труда персонала.			
Тема 9. Тема 11. Участие профконсультанта в оценке персонала.			
Тема 10. Тема 12. Профессиональное консультирование в Службе занятости населения			
Тема 11. Тема 13. Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы.			

2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕ): 5

Форма промежуточной аттестации: (экзамен)

3. Критерии оценки успеваемости обучающихся

Формы и виды контроля знаний обучающихся, предусмотренные по данной дисциплине:

- текущий контроль;
- промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью проверки знаний обучающихся, приобретения и развития навыков самостоятельной работы, усиления связи между преподавателем и обучающимся, совершенствования работы кафедр по развитию навыков самостоятельной работы, по повышению академической активности обучающихся.

Промежуточная аттестация, как форма контроля успеваемости по дисциплинам (разделам дисциплин) и видам учебной деятельности, проводится для проверки степени усвоения обучающимися программного учебного материала и установления соответствия результатов проверки требованиям государственных образовательных стандартов к обязательному минимуму содержания или формирования компетенций, установленных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования.

В зависимости от видов контроля знаний обучающихся, предусмотренных учебным планом, для оценки успеваемости применяются следующие критерии.

Критерии оценивания на зачете:

- «зачтено» ставится, если обучающийся продемонстрировал наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы;
- «не зачтено» ставится, если обучающийся продемонстрировал наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Критерии оценивания на экзамене:

- для оценки «отлично» - наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объёме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы;
- для оценки «хорошо» - наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала;
- для оценки «удовлетворительно» - наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике;
- для оценки «неудовлетворительно» - наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Критерии оценивания курсовой работы (проекта), расчетно-графической работы:

Оценка по курсовой работе (проекту), расчетно-графической работе выставляется на основании результатов защиты обучающимся своих работ при непосредственном участии преподавателей кафедры, руководителя курсовой работы (проекта), с возможным присутствием других обучающихся из учебной группы.

«Отлично» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса, студентом сформулированы собственные аргументированные выводы по теме работы. Оформление работы соответствует предъявляемым требованиям. При защите работы обучающийся свободно владел материалом и отвечал на вопросы.

«Хорошо» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Незначительные замечания к оформлению работы. При защите работы обучающийся владел материалом, но отвечал не на все вопросы.

«Удовлетворительно» - работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, но не полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Обучающимся не сделаны собственные выводы по теме работы. Грубые недостатки в оформлении работы. При защите работы обучающийся владел материалом, отвечал не на все вопросы.

«Неудовлетворительно» - если работа не выполнена в соответствии с утвержденным планом, не раскрыто содержание каждого вопроса, обучающимся не сделаны выводы по теме работы, имеются грубые недостатки в оформлении работы, при защите работы обучающийся не владел материалом, не отвечал на вопросы, то работа направляется на дальнейшую доработку.

4. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости

1 4. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости

4.1. Комплект заданий для текущего контроля

Задание 1.

1. Дать определение следующих понятий и сравнить их между собой: личностный смысл и значение, мотивы и стимулы, деятельность и поведение, “Я- концепция” и “Я-образ”, действия и операции, мотивы и потребности, ценности

инструментальные и терминальные, профессиональный и жизненный опыт, способности и склонности, формирование и развитие.

2. Сформулировать основные характеристики системы.

3. Перечислить и охарактеризовать основные виды системного анализа.

4. Подобрать примеры системных образований. Охарактеризовать как систему жизненный опыт человека, профессиональную деятельность, поведение человека в организации.

5. Заполните таблицу факторов развития карьеры сотрудника в организации.

Основные группы

факторов Способствующие факторы Препятствующие факторы Возможные способы преодоления препятствия

Факторы среды

Внутриорганизационные факторы

Субъективные факторы, относительно не зависящие от усилий сотрудника

Субъективные факторы, зависящие от самого сотрудника

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

2 4. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости

4.1. Комплект заданий для текущего контроля

Задание 1.

1. Дать характеристику психологических теорий профессионального развития личности по следующим вопросам:

1) основные понятия, используемые при описании психологических феноменов;

2) основные концептуальные положения, на которые опирается теория;

3) прикладные задачи, которые можно решать, используя данные положения (практическая ценность и назначение теории);

4) проблемы, которые поднимаются в данной теории.

Охарактеризовать по данной схеме следующие теории:

- самоактуализации (А. Маслоу);
- профессиональной ориентации (Дж. Крамбольца);
- развития профессионального самосознания (Е.А. Климова);
- профессионализации (Э.Ф. Зеера).

2. Провести психологическое интервью с взрослым человеком, имеющим опыт работы по специальности. По результатам интервью составить протокол, где отразить следующее:

- формулировку проблемы;
- основную информацию по проблеме;
- основные противоречия, заявленные клиентом;
- формулировки клиента по проблеме;
- желаемый результат;
- поиск позитивного;
- варианты решения проблемы (не менее 4).

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

3 4. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости

4.1. Комплект заданий для текущего контроля.

1. Провести фокус-анализ своих интервью с целью установить, что были рассмотрены все возможные подходы к проблеме клиента. Сформулировать по 4-5 конкретных соответствующих теме данного интервью вопросов для раскрытия каждого из возможных фокусов проведенного интервью:

· Фокус на самом человеке: его переживаниях, отношении, поведении, намерениях, опасениях и т.д. (Как Вы к этому относитесь? Чего хотите добиться или избежать? Чего опасаетесь? Что предпринимаете или собираетесь предпринять?)

· Фокус на других людях, имеющих отношение к проблеме клиента: его близких, друзьях, родственниках. (Что они думают по этому поводу? Что считают особенно важным для Вас? В чем Ваши с ними расхождения? Как бы Вы охарактеризовали ваши отношения?)

· Фокус на проблеме: времени, выбора, одиночества, непонимания, застенчивости, неуверенности и т.д. (Что специфично для Вашей проблемы и что

делает ее типичной для таких ситуаций, как Ваша? Каковы наиболее типичные ее признаки? Как она решается другими людьми?)

- Фокус на общности, “мы-фокус”. (Итак, чего мы с Вами достигли? Что выяснили? На чем остановим свой выбор?)

- Культурно-контекстный фокус: реальное взаимодействие проблемы с политической и социальной системой. (Что же в этой проблеме действительно зависит от человека? Что определяется социальной ситуацией или экономическими факторами?)

- Фокус на консультанте: его прошлом, сходстве с его проблемами, его позицией и отношением к происходящему. (Мне вспоминается такой же случай из моего прошлого...)

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «хорошо» выставляется, если материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано достаточно полное знание программного материала, или, по крайней мере, показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если показано общее понимание вопроса и продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части учебного материала; показано непонимание вопроса и не продемонстрированы знания, умения и навыки, достаточные для дальнейшего усвоения материала.

4 4. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости

Вариант № 1.

1. Эффективность профессионального опыта зависит от:

1. особенностей личности
2. ее отношения к деятельности
3. содержания ее профессиональной деятельности
4. все варианты верны.

2. На какие вопросы в процессе профконсультирования клиента в ситуации выбора профессии необходимо ответить клиенту:

1. что он хочет, выбирая профессию (“хочу”)
2. что может (“могу”)
3. что пользуется спросом на рынке труда (“надо”)

4. все варианты верны.

3. К динамике профессионального опыта относят стадии:

1. максимальной открытости к обогащению профессионального опыта, отсутствия границ;
2. относительной стабильности профессионального опыта, формирования “прозрачных” границ;
3. упрочения границ профессионального опыта и его стереотипизации;
4. сужения границ профессионального опыта, расширения зон опущения значимых элементов событий профессиональной жизни.
5. все варианты верны

4. Структурный анализ включает:

1. анализ внутренней организации системы
2. установление границ существования системы и ее экстремальных значений
3. изучается происхождение, развитие, перспективы существования системы.
4. все варианты верны

5. Модель профконсультации Ф. Парсонса включает этапы:

1. изучение личности и психических особенностей претендента на профессию (работу или учебу)
2. изучение требований профессии к человеку
3. сопоставление данных, полученных на предшествующих этапах, с целью выдачи рекомендации о выборе профессии.
4. все варианты верны

6. Задачи профконсультанта по Платонову зависят от следующих факторов:

1. наличия или отсутствия у оптанта профессионального плана
2. наличия или отсутствия у оптанта склонностей
3. согласованности профессионального плана оптанта с его склонностями, способностями и спросом на рынке труда
4. все варианты верны

7. Карта компетенций (личностная спецификация) - включает:

1. основные требуемые качества
2. желаемые качества (при прочих равных условиях дающие преимущество кандидату, который их имеет)
3. противопоказания (качества, автоматически исключающие кандидата на вакантное место)
4. все варианты верны.

8. К основным характеристикам квалификационной карты относят:

1. составляется на основе должностной инструкции
2. используется для отбора кандидатов на должность
3. сосредоточена на формальных характеристиках кандидата (его прошлом опыте и достигнутых результатах)
4. оставляет в стороне личностные характеристики

5. не позволяет учитывать потенциал профессионального развития кандидата, хотя и оставляет некоторую возможность для прогноза

6. все варианты верны

9. Увольнение как утрата профессиональной деятельности рассматривается как психологическая травма в связи с причинами:

1. профессиональная деятельность является главным источником дохода

2. в профессиональной деятельности реализуется потенциал человека

3. в организации удовлетворяются многие потребности человека

4. профессиональная деятельность определяет социальные связи и социальный статус человека

5. все варианты верны

10. Преобразовательный мотив включает:

1. стремление достичь мастерства в работе, любить работу саму по себе

2. стремление сохранить и упрочить достигнутые позитивные межличностные отношения

3. стремление в работе сохранить себя, свое здоровье, не тратить лишнюю энергию

4. все варианты верны

11. К формам нематериального стимулирования сотрудников относят:

1. модель “безофисное предприятие”

2. модель “гибкое рабочее время”

3. создание благоприятных условий работы

4. перспективы развития карьеры

5. письменная и устная благодарность руководства компании

6. все варианты верны

12. Матричный метод оценки сотрудника включает:

1. сравнение фактических качеств работника с набором желательных качеств

2. сравнение с лучшим работником, принятым за эталон

3. определение уровня знаний, умений, способностей и других характеристик работника с помощью специальных тестов

4. все варианты верны

13. “Группа риска” состоит из сотрудников, которых:

1. по тем или иным причинам выгоднее уволить из организации

2. группу, которая нуждается в профессиональном переобучении,

3. группу которой требуется лишь горизонтальное перемещение

4. все варианты верны

14. Л. Пельцман к фазам стрессовых состояний в связи с потерей работы относит:

1. состояние неопределенности и шока

2. субъективное облегчение и конструктивное приспособление к ситуации

3. утяжеление состояния

4. беспомощность и примирение со сложившейся ситуацией

5. все варианты верны

15. Третья фаза стрессового состояния наступает после

1. 6 месяцев отсутствия работы
2. 3 - 4 месяца отсутствия работы
3. 12 месяцев отсутствия работы

16. Реальная готовность безработного к обучению включает:

1. согласованность мотивационной и когнитивной сфер
2. согласованность профессионального плана и профессионального опыта, подтвержденная наличием необходимых навыков самоорганизации умственной деятельности.
3. подавление способности усваивать новые профессиональные знания, умения и навыки под воздействием прошлого профессионального опыта и возрастных изменений.
4. рассогласованность профессионального плана и профессионального опыта.

Ключ к тестам

1. 4 9. 5
2. 4 10. 1
3. 5 11. 6
4. 1 12. 1
5. 4 13. 1
6. 4 14. 5
7. 4 15. 1
8. 6 16. 1,2

Критерии оценивания:

Критерии оценивания:

Результаты тестирования оценивают по 4-х балльной шкале:

Количество правильных ответов Оценка

18-20 Отлично

17-13 Хорошо

12-7 Удовлетворительно

< 7 Неудовлетворительно

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся

Перечень вопросов к зачету

Перечень вопросов к экзамену

6.2. Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Виды психологической помощи.
2. Понятие профессионального консультирования в психологической теории и практике.
3. Системный анализ как научный метод консультирования.
4. Профессиональная позиция и опыт профконсультанта.
5. Пятишаговая модель психологического интервью как основная модель консультирования. Фокус-анализ в психологическом интервью.

6. Профориентация в школе.
7. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений).
8. Профконсультирование на этапе оптации (школьники).
9. Показатели эффективного управления профессиональным самоопределением.
10. Основные группы профконсультационных проблем.
11. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии.
12. Классификация профконсультационных ситуаций. Е. А. Климова.
13. Профориентационное заключение.
14. Профконсультации школьников: профориентационные игры.
15. Модели клиенториентированного взаимодействия.
16. Техники консультирования школьников.
17. Составление протокола профконсультации школьника.
18. Модель профконсультации выпускника профессионального учебного заведения.
19. Основные причины сложностей трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений.
20. Профессиональное консультирование в службе управления персоналом.
21. Кадровые характеристики управления персоналом в организации.
22. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
23. Консультирование организаций. Формирование персонала организации.
24. Изучение потребности в персонале.
25. Виды потребностей организации в персонале.
26. Определение качественной потребности в персонале.
27. Профессиональная компетенция.
28. Карта компетенций (личностная спецификация).
29. Структура личностной спецификации.
30. Источники и методы привлечения персонала в организацию.
31. Характер требований к персоналу в зависимости от стадии развития организации и стратегии управления.
32. Профессиональный отбор.
33. Классификация методов отбора персонала.
34. Собеседование при приеме на работу.
35. Рабочая документация для проведения собеседования.
36. Помощь в освоении организационной культуры.
37. Адаптация нового сотрудника (психофизиологическая адаптация, социально-психологическая адаптация, профессиональная адаптация).
38. Организационная адаптация и организационная культура.
39. Профконсультирование при высвобождении кадров.
40. Задачи профконсультации в случае увольнения по инициативе администрации.
41. Задачи профконсультации при увольнении по инициативе работника.
42. Задачи профконсультации в случае увольнения по инициативе администрации.
43. Задачи профконсультации в ситуации увольнения в связи с выходом на пенсию.
44. Заключительное интервью.
45. Технология сопровождения профессиональной и внутриорганизационной карьеры сотрудника.

46. Развитие карьеры сотрудника в организации.
47. Модель партнерства в сфере планирования и развития карьеры сотрудника в организации.
48. Профессиональное консультирование по вопросам развития карьеры сотрудника.
49. Профессиональное консультирование в начале профессиональной деятельности сотрудника в организации.
50. Факторы, влияющие на карьеру.
51. Собеседования по целям и результатам деятельности сотрудника в рамках модели партнерства.
52. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника.
53. Виды кадрового резерва.
54. Профконсультирование специалистов кадрового резерва кандидатов необходимых качеств для занятия ключевых должностей.
55. Содержание и продолжительность работы в различных должностях для управляющих, карьера которых ставится в зависимости от достижения краткосрочных и долгосрочных целей.
56. Работа профконсультанта с мотивационной сферой сотрудников организации. В
57. Виды мотивов в зависимости от их направленности и содержания.
58. Использование форм материального и морального вознаграждения. 5
59. Удовлетворение потребностей человека в организации.
60. Аттестация кадров. Технология проведения аттестации.
61. Методы оценки персонала организации. Э
62. Экспертное заключение по результатам диагностики личностно- деловых и профессионально важных качеств.
63. Результаты аттестации. Система мотивации развития карьеры сотрудника в организации.
64. Система профориентации в службе занятости населения. Психологический портрет клиентов службы занятости.
65. Технология работы профконсультанта центра занятости населения.
66. Функции профконсультанта центра занятости населения.
67. Перечень психодиагностических методик, рекомендуемых к применению в ходе профессиональной диагностики безработных.
68. Профдиагностика и психологическая поддержка безработных граждан.
69. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации потери и поиска работы.
70. Общая схема профконсультации.
71. Первичная ознакомительная беседа.
72. Социально-адаптационные программы в службе занятости.
73. Подготовка и проведение группового профконсультирования.
74. Клуб ищущих работу.
75. Общая характеристика психологической поддержки в профобучении.
76. Потребность в психологической поддержке в зависимости от готовности к обучению.
77. Технология взаимодействия специалиста по профобучению с клиентом.
78. Профессиональный план клиента.

Примерная тематика курсовых работ

Не предусмотрено.

Примерная тематика курсовых проектов

Не предусмотрено.

Примерная тематика расчетно-графических работ

Не предусмотрено